



基 発 第 8 5 2 号
平成13年9月25日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長

申告・相談等の対応に当たって留意すべき事項について

産業、就業構造や雇用、就業形態が大きく変化しつつあり、これに伴い労働条件を巡る諸問題も複雑かつ広範なものとなっており、特に、昨今の長引く景気低迷の状況においては解雇、労働条件の切下げ等に関する事案が高水準で推移している傾向にある。労働基準監督機関（以下「監督機関」という。）としては、このような状況の中においては、申告・相談に係る行政需要に的確に対応することにより、国民の期待に応え、その社会的役割を果たすことがますます重要となってきた。

また、労働基準法第105条の3に基づく紛争解決援助制度を廃止した上で、本年10月から個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（以下「新法」という。）に基づく個別労働紛争解決制度が運用されることとなったところであることから、この制度の円滑な運用をも念頭に置いて申告・相談に対する対応を行う必要もある。

このため、申告・相談等の対応に当たっては、数次にわたり指示してきたところであるが、今後、下記の事項については、本通達で指示したところに留意の上、積極的かつ効果的な行政展開に努められたい。

なお、平成10年10月1日付け基発第563号「紛争解決援助制度の運営に当たって留意すべき事項について」及び平成10年10月19日付け基発第600号「申告・相談に対する対応に当たって留意すべき事項について」は、本通達をもって廃止する。

記

1 申告・相談に対する基本的対応

- (1) 労働条件に係る申告・相談がなされた場合には、引き続き、平成6年3月16日付け基発第140号（改正 平成8年2月20日付け基発第69号）「解雇、賃金不払等に対する対応について」に基づき的確な対応を行うこと。

なお、相談の対応に当たっては、平成13年9月19日付け厚生労働省発地第130号、基発第833号、職発第569号、雇児発第611号「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づく個別労働紛争解決制度の運用について」に基づき別途定められる「個別労働紛争解決業務取扱要領」による様式第1号「労働相談票」を活用すること。

また、申告・相談の内容は、一般労働条件確保・改善対策の推進上、重要な情報であることを踏まえ、新法によって設置された総合労働相談コーナーにおいて取り扱われたものを含め、必要な分析を行い、重点対象の選定等に当たり活用すること。

- (2) 申告・相談に対する対応に関しては、その処理を求めている事項が労働基準関係法令（以下「法令」という。）違反を構成するおそれがあると認められるものである事案については、従来から、これを申告事案として受理し、優先・迅速な処理に努めてきたところであるが、その処理を求めている事項が法令違反を構成するおそれがあるとは認められないものである事案については、相談内容に応じて、関連する裁判例等相談者が必要とする情報を提供する等によりその処理を行ってきたところである。しかしながら、その処理を求めている事項が法令違反を構成するおそれがあると認められないものである事案であっても、中には、申告・相談全体の内容からみて、当該事業場における法定労働条件に係る履行確保上の問題点の存在が推測され、監督機関として監督指導を実施することが適当であると考えられるものも存在するところであることから、かかる事案については、申告・相談者に係る法定労働条件の履行確保をより適切に図る観点から、以下により積極的に監督指導をもって対処していくことが重要であること。

なお、総合労働相談コーナーに寄せられる相談（署に申告事案として取り次がれる事案も含む。）についても同コーナーと連携して情報を収集し対処すること。

ア 申告・相談者に対しては、その処理を求めた事項にとどまらず、当該事業場の法定労働条件に係る履行確保上の問題点に加え、その他の労働条件に係る問題点の存否についても、これを注意深く聴取し、監督指導を実施することが適当であるかどうかの判断を行うこと。

イ 当該事業場に対する監督指導を実施するか否かの決定については、上記労働相談票を活用するなどにより労働基準監督署（以下「署」という。）

として組織的に行うこと。

- (3) 上記(2)による監督指導の実施状況からみて、問題となる事業場が特定の業種・業界等に多数存在し、かつ、当該業種・業界全体に共通する法定労働条件に係る履行確保上の問題が存在すると考えられる場合には、当該事業場が属する当該業種・業界等を一般労働条件確保・改善対策の重点対象として取り上げること。

2 新法の施行に伴う対応

- (1) 新法第4条は、法律上紛争当事者の申出に基づき都道府県労働局長（以下「局長」という。）が助言・指導を行うものとされているが、紛争を含む申告・相談についてもその多くが署及び総合労働相談コーナーに対して行われることになると考えられる。このため、これに適切に対応し、また、同制度を円滑に運用するためにも、総合労働相談コーナーと連携を図り、紛争に係る申出から、情報収集及び事実関係の調査までの処理について、都道府県労働局と署とがそれぞれの役割分担を明らかにするとともに、緊密な連携を図った上で、これまでの紛争解決援助制度の運用と同様に適切に事案を処理すること。

- (2) 新法に基づいて局長が行う助言又は指導は、申出に係る事項の民事的効力に影響を与えるものではないことから、助言又は指導を行ったことをもって申出に係る事項に関連するものの法令違反の成否に影響を及ぼすものではないこと。

例えば、就業規則に基づき、懲戒解雇処分を受けた結果、退職金が支払い期日に支払われなかった事案であって、申出人が当該懲戒処分は無効である旨主張しているものについて、局長が当該処分が公序良俗に反していることが明白であるとの判断のもと、当該処分を撤回するよう指導した場合であっても、そのことをもって直ちに退職金の不払いについて法令違反となるものではないこと。